

**ANALISA HUKUM TENTANG KONTRAK KERJA UNTUK
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG
DIPERPANJANG DAN TIDAK SESUAI DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



OLEH :

NANDA RISKIANA
NPM: 14206005

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA

SURABAYA 2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISA HUKUM TENTANG KONTRAK KERJA UNTUK
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIPERPANJANG
DAN TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Meraih Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

**Nanda Riskiana
NPM: 14206005**

Dosen Pembimbing :



**Drs. Andreas Atjengbharata, S.H., M.Hum.
NIP. 0110011**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA 2018**

HALAMAN PENGESAHAN


**ANALISA HUKUM TENTANG KONTRAK KERJA UNTUK
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIPERPANJANG
DAN TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Diajukan oleh:


Nanda Riskiana
NPM: 14206005

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada
Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Katolik Darma Cendika
Pada tanggal : 22 Juni 2018
Tim Penguji :**

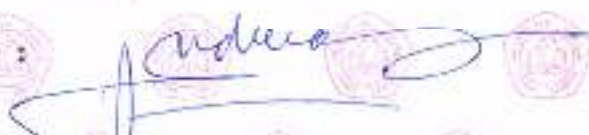
Ketua :


Dian Ety Mayasari, S.H., M.Hum.
NIP: 0110248


Anggota I :


Dr. Nany Suryawati, S.H., M.H.
NIP: 0110012

Anggota II :


Drs. Andreas Atjengbharata, S.H., M.Hum.
NIP: 0110011

**Mengesahkan:
Fakultas Hukum
Universitas Katolik Darma Cendika
Dekan,**


Dian Ety Mayasari, S.H., M.Hum.
NIP: 0110248

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera untuk kita semua, sebelumnya penulis mengucapkan syukur kehadirat Tuhan Yesus Kristus, karena atas kasih dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kemampuan dan keterbatasan penulis, dengan judul : Analisa hukum tentang kontrak kerja untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang dan tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penulis menyadari bahwa, skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya perkembangan lebih lanjut sesuai dengan perkembangan pendidikan Ilmu Hukum serta untuk kedepannya mohon untuk diberikan saran.

Selama melakukan penulisan skripsi ini, tentunya tidak dapat penulis kerjakan sendiri tanpa bantuan, dukungan dari pihak lain. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ibu Dian Ety Mayasari, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya;
2. Bapak Victor W. Imanuel Nalle, S.H., M.H, selaku Kepala Program Studi Ilmu Hukum dan juga Sebagai Dosen Wali Angkatan 2014;
3. Bapak Drs. Andreas Atjengbharata, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan waktu, ilmu, tenaga serta kesempatan pada penyelesaian Skripsi;

4. Ibu Dr. Nany Suryawati, S.H., M.H dan Ibu Retno Dewi Pulungsari, S.H., M.Si., M.H. yang senantiasa memberikan ilmu dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini;
5. Seluruh Dosen, Staff dan Alumni Universitas Katolik Darma Cendikaserta secarakhusus kepada para pengajar/pengampu mata kuliahdi FakultasHukum yang tidak dapat penulis uraikan satu persatu;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang saya cintai di Pekalongan yang selalu mendukung dan mendoakan penulis;
7. Sahabat-sahabat penulis yang terkasih rekan sekerja kantor Notaris Natalya Yahya Puteri Wijaya, S.H;
8. Mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Katolik Darma Cendika;
9. Serta semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut mendukung pada penyelesaian skripsi ini.

Harapan penulis dalam penulisan skripsi ini, agar dapat memberikan manfaat, pedoman, inspirasi serta wawasan bagi semua pihak terutama para pembaca; baik kalangan akademis, lembaga hukum, masyarakat umum, dan khususnya bagi kalangan yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan.

Demikian hal ini penulis sampaikan secara tertulis, atas perhatian dan saran serta kritik yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Surabaya, Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAKSI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	7
E. Tinjauan Pustaka	6
1. Hak Dan Kewajiban Antara Pekerja Dengan Perusahaan	6

2. Kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	12
3. Surat Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	14
F. Metode Penelitian	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Pendekatan Penelitian	17
a. Pendekatan Perundang-Undangan	17
b. Pendekatan Konseptual	17
c. Pendekatan Kasus	17
3. Bahan Hukum	18
a. Bahan Hukum Primer	18
b. Bahan Hukum Sekunder	18
4. Proses Pengumpulan Dan Analisis Data	18
G. Pertanggungjawaban Sistematika	19

BAB II HAK-HAK KARYAWAN PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	21
---	----

A. Hak-Hak Pekerja	21
1. Hak Untuk Memperoleh Upah	23
2. Hak Untuk Memperoleh Keselamatan Dan Kesehatan Bagi Pekerja	29
3. Hak Untuk Memperoleh Istirahat Dan Cuti	35
4. Hak Untuk Mendapatkan Pengembangan Diri Dalam Pekerja	38
5. Hak Untuk Memperoleh Tunjangan Tetap Dan Tidak Tetap.....	39
6. Hak Untuk Memperoleh Tunjangan Hari Raya	41
B. Hak Pekerja Dalam Surat Perjanjian Kerja.....	42
BAB III AKIBAT HUKUM BAGI PERUSAHAAN YANG TELAH MELAKUKAN PENYIMPANGAN TERHADAP KETENTUAN PERATURAN YANG BERLAKU DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK YANG MASIH BERLAKU	47
A. Pemutusan Hubungan Kerja	47
B. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Berkaitan Dengan Hak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	55
BAB IV	62
A. Kesimpulan	62

B. Saran	63
DAFTAR BACAAN	64
LAMPIRAN	66



ABSTRAKSI

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan, termasuk dalam hal pekerjaan. Pada penulisan skripsi ini penulis ingin memaparkan mengenai kontrak kerja untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diperpanjang dan tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana permasalahan yang terjadi pada PT. Transjakarta mengenai kontrak kerja yang selalu diperpanjang pada setiap tahunnya namun kemudian tidak diangkat menjadi pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana yang telah diuraikan pada Pasal 59 ayat (7) mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang merupakan perjanjian kerja yang sifatnya tetap atau pekerjaan yang sifatnya bukan musiman. Untuk pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu memiliki masa percobaan kerja paling lama dalam waktu tiga bulan seperti yang diatur dalam Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur pada Pasal 59 ayat (4) yaitu “perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengertian hubungan pekerjaan pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “hubungan pekerjaan terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Pekerjaan yang kita peroleh menyesuaikan dengan kemampuan dan potensi setiap manusia berbeda sehingga setiap orang berhak untuk mengembangkan potensinya dalam hal bekerja dan perusahaan wajib untuk memberikan pelatihan pada pekerjanya supaya mendapatkan hak yang wajib ia dapatkan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Selama bekerja pekerja wajib untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga mendapatkan penghasilan yang layak untuk mencukupi kebutuhannya. Hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja didasarkan pada Surat Perjanjian Kerja, karena dengan Surat Perjanjian Kerja maka perusahaan dan pekerja wajib dan layak untuk menerima konsekuensi yang diperoleh ketika salah satu pihak melanggar dari apa yang telah diperjanjikan. Surat Perjanjian Kerja bersifat mutlak dan sesuai dengan prosedur undang-undang ketenagakerjaan yang dibuat dan disepakati antara kedua pihak yang mengadakan perjanjian.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Surat Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja